



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución  
educativa N° 3037 - Lima, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Bach. Hipólito Castillo Segura

**ASESOR:**

Mgtr. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2015

Presidente

Mgr. Patricia Bejarano Alvarez

Secretario

Magtr. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Vocal

Magtr. Noel Alcas Zapata

## **Dedicatoria**

A Dios por ser el impulsor de mi vida

A mi esposa Carmen e hijos Cristopher y Christian por su inmenso amor e incondicional apoyo y confianza.

A mis maestros que hicieron de mí, un mejor profesional orientándome en momentos difíciles para llegar a la meta.

## **Agradecimiento**

A mis maestros de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo que me brindaron la oportunidad de realizarme profesionalmente

A mi asesor Mgtr. Noel Alcas Zapata, por su indiscutible apoyo, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentalmente para la concreción de este trabajo

Gracias por ser buen amigo, preocupado porque alcance esta meta. Mi deuda personal e intelectual, por sus valiosas sugerencias, acertados aportes y colaboración durante el desarrollo de este trabajo, eternamente agradecido.

## **Declaración jurada**

Yo, Hipólito Casillo Segura, estudiante del Programa de maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08457411, con la tesis titulada.

“Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa N° 3037 - Lima, 2014”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de diciembre del 2014

Hipólito Castillo Segura

DNI 08457411

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada “Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta - San Martín de Porres, 2014”. En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y de la Universidad “Cesar Vallejo” para obtener el grado académico de Magister en Administración Educativa.

En esta investigación se ha realizado una correlación de resultados hallados en torno al clima organizacional y la satisfacción laboral.

El documento consta de siete capítulos: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El investigador

## Índice de contenido

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>Capítulo I: Introducción</b>	14
1.1 Introducción	15
1.2 Antecedentes	16
1.3 Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.4 Justificación	44
1.5 Problema	47
1.6 Hipótesis	50
1.7 Objetivos	51
<b>Capítulo II: Marco metodológico</b>	55
2.1 Variables	56
2.2 Operacionalización de variables	58
2.3 Metodología	60
2.4 Tipo de estudio	60
2.5 Diseño	60
2.6 Población, muestra y muestreo	61
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.8 Métodos de análisis de datos	66
2.9 Aspectos éticos	67
<b>Capítulo III: Resultados</b>	68
3.1 Descripción	69
3.2 Contrastación de hipótesis	78

<b>Capítulo IV: Discusión</b>	86
<b>Capítulo V: Conclusiones</b>	91
<b>Capítulo VI: Recomendaciones</b>	95
<b>Capítulo VII: Referencias bibliográficas</b>	98
<b>Anexos</b>	108
1 Matriz de consistencia	109
3 Cuestionarios	111
4 Análisis de fiabilidad	116
5 Base de datos	127
6 Validación de cuestionarios: juicio de expertos	135



## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable clima organizacional	58
Tabla 2: Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	59
Tabla 3: Población de trabajadores	61
Tabla 4: Muestra proporcional de trabajadores	63
Tabla 5: Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad	65
Tabla 6: Prueba de confiabilidad de la variable Clima organizacional	65
Tabla 7: Resultados de la prueba de confiabilidad de la variable satisfacción laboral	66
Tabla 8: Tabla de contingencia entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles del clima organizacional	69
Tabla 9: Tabla de contingencia entre los niveles de satisfacción con el trabajo y los niveles del clima organizacional	70
Tabla 10: Tabla de contingencia entre los niveles de satisfacción con el superior inmediato y los niveles del clima organizacional	71
Tabla 11: Tabla de contingencia entre los niveles de Satisfacción con las recompensas y los niveles del clima organizacional	72
Tabla 12: Tabla de contingencia entre los niveles de Satisfacción con los compañeros y los niveles del clima organizacional	73
Tabla 13: Tabla de contingencia entre los niveles de Satisfacción con la oportunidades de promoción y los niveles del clima organizacional	75
Tabla 14: Tabla de contingencia entre los niveles de Satisfacción con la empresa y los niveles del clima organizacional	76
Tabla 15: Tabla de contingencia entre los niveles de Satisfacción con los subordinados y los niveles del clima organizacional	77
Tabla 16: Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral	78
Tabla 17: Coeficiente de correlación de Spearman entre el Clima organizacional y la satisfacción con el trabajo	79
Tabla 18: Coeficiente de correlación de Spearman entre el Clima organizacional y la satisfacción con el superior inmediato	80

Tabla 19:	Coeficiente de correlación de Spearman entre el Clima organizacional y la satisfacción con las recompensas	81
Tabla 20:	Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima organizacional y la satisfacción con los compañeros	82
Tabla 21:	Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima organizacional y la satisfacción con las oportunidades de promoción	83
Tabla 22:	Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima organizacional y la satisfacción con la empresa	84
Tabla 23:	Coeficiente de correlación de Spearman entre Clima organizacional y la satisfacción con los subordinados	85

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles entre el clima organizacional y la satisfacción laboral	69
Figura 2: Niveles entre el clima organizacional y la satisfacción con el trabajo	70
Figura 3: Niveles entre el clima organizacional y la Satisfacción con el superior inmediato	71
Figura 4: Niveles entre el clima organizacional y la Satisfacción con las recompensas	73
Figura 5: Niveles entre el clima organizacional y la Satisfacción con los compañeros	74
Figura 6: Niveles entre el clima organizacional y la Satisfacción con las oportunidades de promoción	75
Figura 7: Niveles entre el clima organizacional y la Satisfacción con la empresa	76
Figura 8: Niveles entre el clima organizacional y la Satisfacción con los subordinados	77

## Resumen

La presente investigación titulada: “Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta - San Martín de Porres, 2014”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores. Esto como respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta - San Martín de Porres, 2014?

La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, en el cual la muestra estuvo conformada por 110 trabajadores de la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta - San Martín de Porres, 2014. Para obtener la información requerida, previamente se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y Alfa de Cronbach; la técnica que se utilizó fue una encuesta y el instrumento el cuestionario graduado en la escala de Likert para ambas variables.

Sobre el objetivo general: determinar la relación entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 3037 Gran Amauta-San Martín de Porres, 2014, se concluye que existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la institución educativa N° 3037 Gran Amauta-San Martín de Porres, 2014. Lo cual se verifica con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .747\*\*).

*Palabras claves:* Clima organizacional y satisfacción laboral

## **Abstract**

This research entitled "Organizational climate and job satisfaction among workers of School No. 3037 Great Amauta - San Martin de Porres, 2014", aimed to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among workers. This response to the problem: What is the relationship between organizational climate and job satisfaction among workers of School No. 3037 Great Amauta - San Martin de Porres, 2014?

The research was conducted under a correlational descriptive design with a quantitative approach, in which the sample was composed of 110 workers of School No. 3037 Great Amauta - San Martin de Porres, 2014. For the information requested previously were validated instruments and the validity and reliability was demonstrated using the technique of expert opinion and Cronbach's alpha; The technique used was a survey and questionnaire instrument graduated Likert scale for both variables.

On the overall objective: to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction among workers in the school No. 3037 Great Amauta-San Martín de Porres, 201, concluded that there is significant relationship between organizational climate and job satisfaction among workers in the school No. 3037 Great Amauta-San Martín de Porres, 2014. which is verified with Spearman test (bilateral sig = .000 <0.01;. Rho = .747 \*\*).

**Keywords:** Organizational climate and job satisfaction